

ファシリティマネジメント
フォーラム 2020

FACILITY MANAGEMENT FORUM 2020

第14回日本ファシリティマネジメント大会開催にあたり、
下記企業様から多大なるご支援を賜りました。ここに厚く御礼申し上げます。

DIAMOND SPONSOR

GOLD SPONSOR

SILVER SPONSOR

JFMA

おもてなし SPONSOR

ファシリティマネジメント
フォーラム 2020

FACILITY MANAGEMENT FORUM 2020

第14回 日本ファシリティマネジメント大会

人フォーカスの 時代

ファシリティマネジメントが拓く未来

開催日

2020年2月19日(水)～
2月21日(金)

展示会開催日 2月20日(木)～21日(金)

会場

タワーホール船堀

(東京都江戸川区船堀 4-1-1)

主催

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会
(JFMA)

後援

経済産業省

国土交通省

日本経済新聞社

協賛 (五十音順)

一般社団法人 京都ビジネスリサーチセンター

一般財団法人 建築保全センター

公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会

一般社団法人 東京建築士会

公益社団法人 土木学会

特定非営利活動法人 日本PFI・PPP協会

一般社団法人 日本アセットマネジメント協会

公益社団法人 日本医業経営コンサルタント協会

一般社団法人 日本オフィス家具協会

一般社団法人 日本経営協会

公益社団法人 日本建築家協会

一般社団法人 日本建築学会

公益社団法人 日本建築士会連合会

公益社団法人 日本建築積算協会

一般社団法人 日本コンストラクション・マネジメント協会

一般社団法人 日本能率協会

一般社団法人 日本ビルエネルギー総合管理技術協会

一般社団法人 日本ビルゼング協会連合会

公益社団法人 日本不動産鑑定士協会連合会

一般社団法人 ニューオフィス推進協会

一般社団法人 不動産協会

一般社団法人 不動産証券化協会

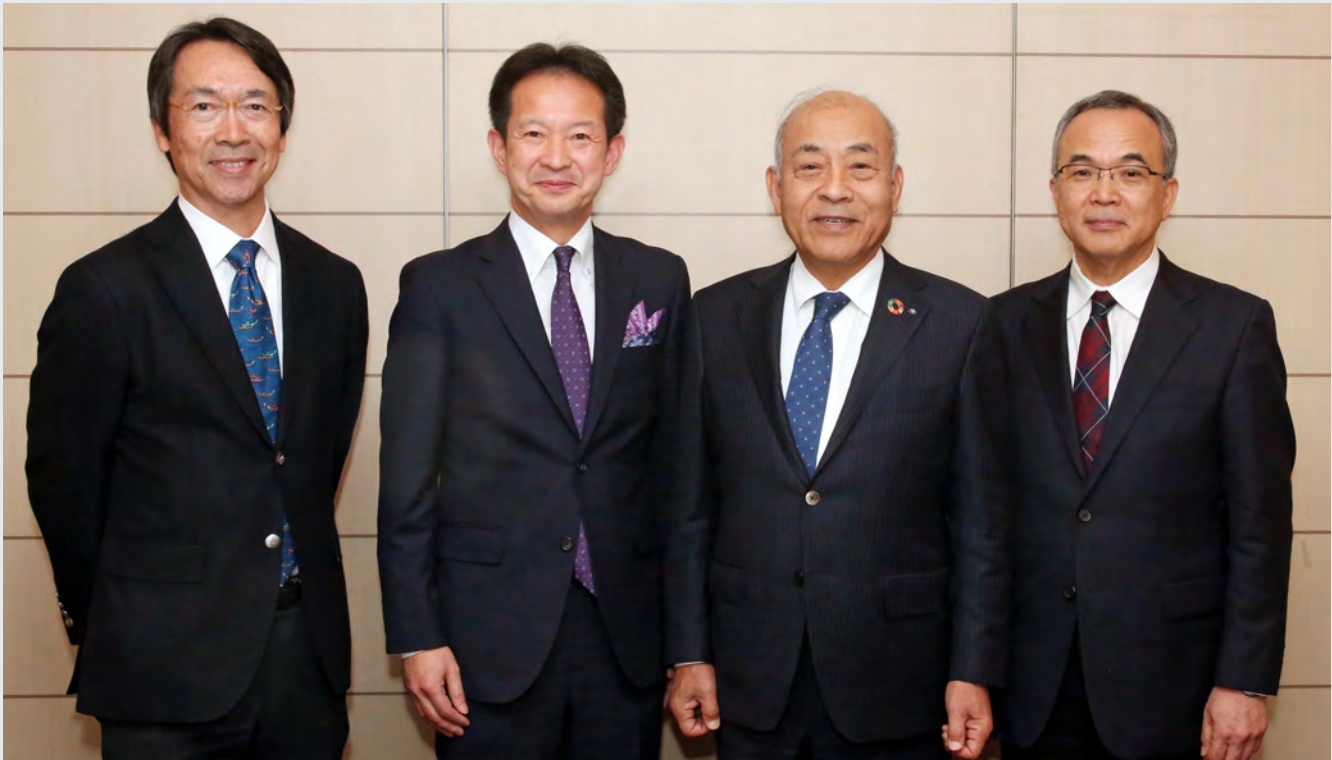
ロイヤル・チャータード・サバイヤーズ協会

公益社団法人 ロングライフビル推進協会

日本オフィス学会

(25団体)

認定ファシリティマネジャーの 経営トップが語る「FMが拓く未来」



写真左から 松岡氏・峯岸氏・村田氏・神谷氏

認定ファシリティマネジャー資格制度は、FMに携わる全ての人を対象として、FMに必要な専門知識・能力についての試験(認定ファシリティマネジャー資格試験)を行い、試験に合格し、登録を行った人に「認定ファシリティマネジャー(CFMJ)」の称号を与えるものです。現在6,679人の認定

ファシリティマネジャーがさまざまな分野で活躍しています。今回は、認定ファシリティマネジャーの資格を取得された経営トップの皆さんにお集まりいただき、資格取得のきっかけや効果、さらに合格のための勉強法についてうかがいました。

神谷 省次

かみや しょうじ

株式会社泉興産 代表取締役社長
認定ファシリティマネジャー

峯岸 康久

みねぎし やすひさ

株式会社エム・シー・ファシリティーズ
代表取締役社長
認定ファシリティマネジャー

村田 誉之

むらた よしゆき

大成建設株式会社 代表取締役社長
JFMA 副会長
認定ファシリティマネジャー

(50音順、敬称略)

● コーディネーター

松岡 利昌

まつおか としあき

JFMA理事
JFMA更新講習委員長
株式会社松岡総合研究所 代表取締役

資格取得を目指したきっかけ

松岡 ファシリティマネジメント（FM）を実践するためには、経営者の理解や参画が重要です。そういった意味からも経営トップの方々が自ら資格を取得される意義は大きいといえます。神谷さんは2017年、村田さんと峯岸さんは2019年に認定ファシリティマネジャーの資格試験を受験され、合格されました。まずは受験のきっかけについてお話をください。

峯岸 エム・シー・ファシリティーズは三菱商事総務業務の機能子会社として、主に丸の内にある三菱商事本社のFMを行っています。当社では、2019年4月からファシリティマネジャーの資格を社員に義務化しました。一人ひとりの専門性を上げることが会社のレベルを上げていく一番の近道だと考えたのです。私が受験することで、みんなが本気になってくれるのではないかと考えました。

村田 大成建設ではグループ理念に「人がいきいきとする環境を創造する」を掲げています。これは私が建築を志した理由でもあり、それを実現させるために当社では早くからFMに取り組んできました。私はJFMAの副会長を務めていますが、昨年2月、JFMAの理事会で山田会長から認定ファシリティマネジャーの数をどうしたら増やせるかというお話がありました。そこで「私が試験を受けて資格を取得します」とその場で宣言しました。

神谷 泉興産はオフィスやマンションの賃貸、管理などの不動産事業を中心に行っている会社です。私は関連の建設会社で現場管理、意匠設計、民間営業

を経験し、当社の社長になって2年が経ちます。受験のきっかけは、10年程前に久しぶりに会った高校の同級生の名刺に書かれていた「認定ファシリティマネジャー」の文字との出会いです。しかもそれが一級建築士よりも優先して書いてあったので、いったいどんな資格なのか興味を持ちました。その後、調べてみるとFMは自分の中でわかっていたつもりでも理解が間違っていたり、時代遅れになった古い知識があり、受験を機にきちんと勉強してみようと思いました。

松岡 きっかけはさまざまですね。峯岸さんの会社では、認定ファシリティマネジャーの資格を義務化されたのですね。

峯岸 社員がモチベーションを持ってレベルアップを図れるように、能力開発の指針を作成しました。こういう能力が身についたらエキスパート、スペシャリストというような社内的なステータスを決めました。認定ファシリティマネジャーの資格取得は中級レベルのエキスパートのステータスをとるための条件のひとつです。

神谷 峯岸さんご指摘の「能力開発の指針」があれば、ゴルフの飛距離の様に100ヤード、150ヤードと、自分の球がどこまで行ったかがわかりますね。いいヒントをいただきました。社内では私以外で取得している者はまだいませんので、社内に良い意味でのプレッシャーを与えていこうと思います。

合格のための勉強法

松岡 試験問題は『公式ガイド ファシリティマネジメント（以下、公式ガイド）』から出題されます。公式



ガイドはFMのISOに準拠しており、FMと経営の関係についても詳しく記述しており、現場の人だけではなく経営者の方々に読んでいただきたい内容です。しかし、公式ガイドは400ページもあり、読むだけでも大変です。皆さんはお忙しい中、どのように勉強されたのですか。

村田 試験対策の基本は「資料を揃えること」と「時間をつくること」です。公式ガイドと過去問題集を見れば物量がわかり

ます。どのくらい時間がかかるのか、自分はどこで時間がつくれるのか、1日でどれだけできるのか、まずはスケジュールを考えました。日中は業務がありますので、勉強は通勤と移動時間を利用しました。

松岡 最初に内容や量を見て計画を立てるのですね。

村田 日付なども全部記録してあります。公式ガイドを読んで8年分の過去問題を解きました。公式ガイドは都合3回読みました。1回目はむずかしい部分にアンダーラインを引き、2回目は蛍光ペンでチェックをします。そうすると次にやらなければいけないところが減っていきます。内容が濃く、最初はむずかしいと感じましたが、次に読むところが試験に出るのではないかとわかってきます。

松岡 村田さんの受験術はすごいですね。公式ガイドをお持ちいただきましたが、書き込みがたくさんあります。

村田 書いて覚えるタイプなので、書き込みで本を汚すことは大事だと思っています。

神谷 私も大事なところに線を引ながら何度も読

み込みました。会社に公式ガイドと過去問題集を置いて、朝の始業前1時間ぐらいと昼食後に30分程度集中して勉強しました。夕方はいろいろな誘惑がありますので時間が取れず、平日の勉強で予定通り進まなかった分を土日に取り返すというやり方でした。実際はなかなか計画通りにはいきませんでした。公式ガイドは理解できていなかったところをじっくり読みました。過去問題は2年分を解きました。

峯岸 私が一番時間をかけていないかもしれませんが。スタートしたのが4月で、3カ月しかありませんでしたので、極力時間をかけずに最小の労力でやるために問題集から先に取り組みました。過去2年分の問題を解き、間違えたところは公式ガイドに戻りました。問題集にも解説がありますが、公式ガイドの索引でキーワードを探し、読んで理解しました。問題集は2回続けて正解になるまで何度もやりました。

松岡 逆引き法ですね。合理的な勉強法ですね。

峯岸 村田さんのように付箋や書き込みはありません。試験当日、隣の席の人の公式ガイドは書き込みがいっぱいあり、熱心に勉強されたことが一目でわかりました。私の本はきれいなままなので恥ずかしくて会場では出せませんでした(笑)。

論述問題への事前対策

村田 論述試験では原稿用紙に手書きが求められます。今はパソコンで文章の入れ替えが楽にできますが、手書きでは一度書いたものを消しゴムで消さなければなりませんし、漢字を忘れてる人もいるでしょ

う。当日は30分かけて下書き用紙に書きましたが、時間が足りなくなりそうでした。800字に書くべきことをまとめるのは、慣れていないと大変だと思います。

神谷 90分は意外に短く感じました。私も下書きから始めたのですが、時間が足りなくなりそうでしたので、途中から解答用紙に直接書きながら直していきましました。書き終えたのは終了時間の数分前でした。

松岡 ファシリティマネジャーの役割やFMの内容を理解していないと書けませんし、最初にプロットをつくっておかないと800字にまとめるのはむずかしいと思います。

村田 論述は答えがひとつではないので、自分の書いたものが何点取れるのかわかりません。そこで想定した問題で解答例をつくり、社内のFM資格者に見てもらいアドバイスをもらいました。

峯岸 論述に対応できるように、会社の試験対策でも想定される問題を何パターンか自分なりに考えて回答例をつくっておき、何が出ても答えられるようにと指導しています。

松岡 モチベーションを保つコツはどのようなことでしたか。

村田 FM概論など、項目ごとに過去問題の正解率をすべて記録しました。2回行い、8割以上できていれば合格できると思いました。自分はどの分野が弱いのか、データを分析することも大切です。

神谷 とにかく理解が浅いところ、自分の知らない知識を補おうと、試験前3カ月は集中して勉強しました。

峯岸 勉強は会社にいる時しかしないと自分で決めて、お昼休みや移動時間などを活用し、家に帰った

らやりませんでした。その方がかえって集中力が発揮できます。それでもだめだったら、もう1年かけてでも資格を取ろうと考えていました。

勉強や資格取得を通して得たこと

松岡 資格取得の効果やメリットはどのようなことでしょうか。

村田 社長になっても、65歳になっても資格取得にチャレンジできると社員に示すことができました。社員には資格取得を推奨していますが、自分でやってみて思ったのは、時間をつくるのは大変だということです。みんな、資格を取りたいと思って忙しい。働き方改革などで余剰時間をつくることをしないといけない。これは社長としての宿題だと思っています。個人的には合格発表が終わってからは、他のことに時間を使えるようになり、好きな読書もできます。公式ガイドは受験のために読みましたが、一般教養として知っておいた方がいい内容です。人間としての幅が広がります。全部は丸暗記できませんが、一度読んで知っていることが大事です。

峯岸 自分の知識や経験で積み上げてきたものが体系づけて整理され、すごく勉強になりました。強烈に残ったフレーズは「FMは経営活動である」ということです。トップがしっかりイニシアティブを執ってやっていたかなければいけない。すごく刺激になりました。単にビルメンテナンスだけではなく、もっとこんな





ことができるという提案をしていこうと社員にも話していますし、自分にもそう言い聞かせています。

神谷 今まで建築をやってきてわかったつもりでいたことが、本当はこういう意味だったのかと改めて知ったこともあります。資格取得をきっかけとして、自分の頭の中にFMの座標軸ができましたので、新しい知識をその都度足りない座標領域に当てはめて、体系的に整理できればと思っています。

公式ガイドはこの物量ですから、すべてが自分のものになっているわけではありませんが、よくまとまっています。インターネットで検索しても、自分ではこれだけの内容を系統立て、しかも的確には調べきれません。

地域や社会にも貢献

村田 認定ファシリティマネジャー資格の有効期限は5年ですが、会社をリタイアすると更新しない人が多いと聞いています。仕事を離れてもファシリティマネジャーの資格や知識は町内会の活動など、地域や社会に役立てることができます。なぜこの資格を取得したかという、ずっと使えるからです。5年後には資格を更新し、自分の人生の中で一生つきあっていこうと思っています。社会貢献につながるし、人間として教養や生きがいを含めて、ずっとやっていけば面白いと思っています。ファシリティマネジメントフォーラムには興味深い講演がたくさんありますから、季節のイベントとして年間スケジュールに入れて勉強するのも

いいですね。

松岡 FMはコミュニティマネジメントとも親和性がありますし、仕事をリタイアした後も資格が活用できますね。

峯岸 当社では社費で更新費用を手当しますが、リタイアして自腹でというたしかにそういう背景があるのかもしれないね。

村田 当社でも合格者に補助を出しています。

峯岸 若い人にどんどん受けてもらいたいの、テキスト代や受験費用、登録料や更新費用なども社費で手当しています。今年度からは社内勉強会を20年度受験用に月2回行っています。今は人材開発室という専門部局の社員が講師をしています、いずれは先輩社員が得意分野を教えていこうにしたいと考えています。単に知識の向上だけではなく、先輩から後輩への技術の伝承やコミュニケーションを活発にしていこうツールにしていきたいと思っています。

神谷 人に教えるためには自分もあらためて勉強しますし、わかりやすく説明するためには、それ以上に知っていないと話し方にメリハリがつかえません。当社ではまだそういった取り組みはしていませんが、今のお話の良いヒントをいただきました。

峯岸 昔は飲みニケーションもありましたが、今はそういう形では醸成されない、先輩がしっかり教えていく中でお互いのコミュニケーションを深めていくことが大切だと思っています。今はまだ途中ですが、21年度からは活発化させていきたいと思っています。

松岡 峯岸さんも講師をされたのですか？

峯岸 ええ、昨年11月に2時間ほど施設評価の社

内勉強会をしました。私は三菱商事の不動産部門におりましたので、投資の指標として使っていた正味現在価値法などをわかりやすくレクチャーしました。このあたりはうちのFMをやっている人たちには特殊なことのように見えてしまうのですが、実はそんなにむずかしくはないのです。

ライフサイクルにわたる提案を

松岡 最後に今後のFMの可能性についてお聞かせください。

村田 ビジネスでは、御見積書の金額で勝負というものもありますが、今後はこれまで以上に建築のライフサイクルを見据えたご提案が重要になると考えています。例えば、ライフサイクルコストを試算して、1年でこれくらいコストがかかります。それよりもっとかかったとなれば、よりよい使用方法の提案もできます。当社で積極的に取り組んでいるZEB（ゼロエネルギービルディング）を広めていくためにもイニシャルコストだけでなく、ランニングコストや最適な維持管理を含めたご提案をすることが大切だと考えています。FMの専門性を生かしてホームドクターのような存在になりたいという思いがあります。

神谷 村田さんからホームドクターというお話が出ましたが、建物に関する将来のランニングコストを竣工時に事前に示すことで、顧客からの信頼感向上につながります。建物は人間の身体と同じです。生まれてからだんだん老いていきますので、定期的に健康診断をしたり、薬を処方したりする必要があります。FMを

通して発注者との長いおつきあいになっていく気がします。社員にはJFMA賞の事例などを見るようにと話しています。建物は竣工して終わりではなく、お客さまがそれをどう使い、当初の目論見通りになっているか、どう変わっていくのか実際の現場を見ることが大切です。

峯岸 AIやDXといった技術がFMの世界にも組み込まれていき、徐々にそういうものが活躍してくる世の中になっていくと思います。それではじゃあ、われわれ人間は、どこに注力していくべきか。管理や活用はデジタルに置き換わると思います。やはり、重要なのは企画の部分です。改善とみていいのかもしれませんが、もしかしたら機械でもできるのかもしれませんが、人間がコンテンツを教え込まないと機械が能動的にできることはありません。経営活動の一環として、データを活用しながら、その会社にあった次の一手を総合的な判断で提案できることこそが人間がやっていくべきことですし、そこが一番むずかしい部分でもあります。企画だけを勉強したらいいわけではなく、幅広い知識を理解することが必要です。お客さまにライフサイクルコストを含めた改善提案をするためにも、FMをしっかり学んでいくべきです。

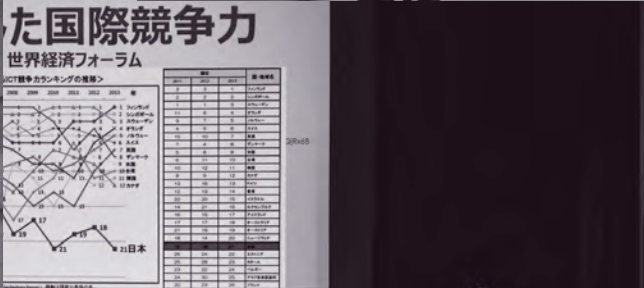
松岡 FMは経営活動ですから、トップマネジメントがリーダーシップを発揮してビジネスとして、あるいは社会に貢献していくことができればFMがもっと広がっていきます。ユーザー、サプライヤー、グローバル、中小企業などさまざまな企業へFMのすそ野を広げていきたいですね。今日はありがとうございました。◀



FACILITY MANAGEMENT FORUM 2020



情報共有



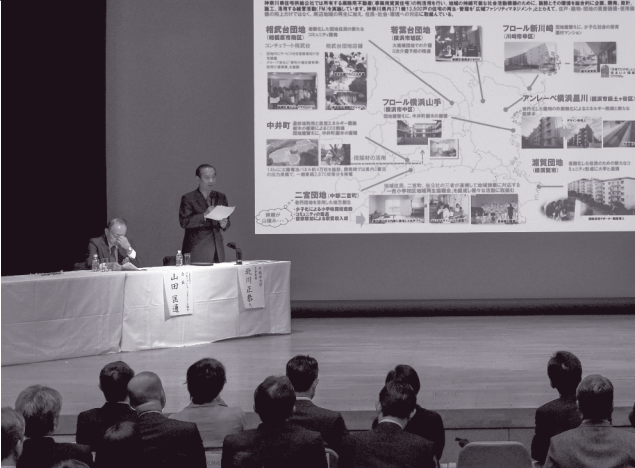
交流

ナレッジマルシェ

2月20日、21日 4F 研修室
FM コミュニケーションスペース
人フォーカスの時代にふさわしい人にやさしい昼食（日替わりのビーガン弁当や眠くなりにくいコーヒーなど）を体感できるナレッジマルシェを企画しました。ランチタイムや休憩など、多くの方が訪れ、交流の場になりました。



人フォーカスの時代 -ファシリティマネジメントが拓く未来



FACILITY MANAGEMENT FORUM 2020

FM 入門者のための FM 何でも相談コーナー

著名企業の総務・FM部門の先輩たちと、開業に悩むこと、困りごと、次の一歩、なんでも聞いてみよう!

オリエンテーション	2/20(木) 12:00-12:40	2F 桃源
	2/21(金) 12:00-12:40	1F 展示会場
相談コーナー	2/20(木) 2/21(金) 12:40-17:00	4F ナレッジマルシェ
ビデオメッセージ	2/20(木) 2/21(金)	1F 展示会場・4F ナレッジマルシェ

LINE・日本アムウェイ・NSFエンゲージメント(NTT-F/ソニー)
 ホストン・サイエンティフィック・出光興産・日本ベトフード
 富士フィルム・NRI・エーザイ・ミスグループ本社 その他
 著名企業の現役ファシリティマネジャーとFtoFで相談できるチャンス!

情報発信

FM何でも相談コーナー

2月20日-21日、2F 桃源の間、1F 展示コーナー、4F 研修室
 JFMA ユーザー懇談会の皆様のご協力により、現役のファシリティマネジャーに何でも無料で相談できる場を開設しました。自社のFM 導入や仕事の進め方、資格取得など、初心者から実務者まで、さまざまな方からのご質問がありました。相談コーナー実施に先立ち、20日にはオリエンテーションも実施されました。

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルスによる肺炎の感染拡大に対する社会的懸念が高まっていることを考慮し、フォーラム開催にあたり、厚生労働省の情報ははじめ、必要な情報収集を行いました。事前の健康管理を含め、会場のタワーホール船堀と緊密な連携をとり、安全な大会運営に留意しました。会場内に手指消毒剤を設置し、警備員、会場内係員はマスクを着用。救護室も設置しました。参加者のみなさんにも感染症対策をお願いしました。
 2月20日に開催を予定していた「ネットワーキングパーティおよびJFMA 賞受賞祝賀会」は中止しました。

FORUM PROGRAM

2/19日(水)

2/20日(木)

基調講演・特別講演	基調講演・特別講演	リスク・防災	環境
<p>【主催者講演】 こころの時代 山田 匡通 <small>公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会 会長</small></p> <p>P20</p>	<p>【基調講演】 自己肯定感と 自信を育む力 柳沢 幸雄 <small>開成中学校・高等学校校長、 東京大学名誉教授、 元ハーバード大学公衆衛生大学院 環境健康学科准教授・併任教授</small></p> <p>P24</p>	<p>施設群の 建物リスク対策完遂 マネジメント手法のご紹介 梶原 恒平・北林 泰彰 <small>NTTファシリティーズ</small></p> <p>P67</p>	<p>これからの国内における フロン対策 山本 隆幸 <small>日本冷媒・環境保全機構</small></p> <p>P64</p>
<p>【基調講演】 Our Business is People Business -人間は環境の動物である-</p> <p>松本 晃 <small>元カルビー株式会社 代表取締役会長兼CEO</small></p>	<p>【特別講演】 成功する組織のカギ: 幸せ(Happiness) 島田 由香 <small>ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社 取締役 人事総務本部長</small></p> <p>P32</p>	<p>FMが担う 帰宅困難者対策と課題 田中 純一 <small>ビル減災研究所</small></p> <p>P68</p>	<p>アスベスト対策の重要性と 最新の社会情勢 宮崎 恒一 <small>エコ・24</small></p> <p>P65</p>
<p>【基調講演】 人と自然と技術の共生 人を育て、産業廃棄物を 資源に変える 石坂 典子 <small>石坂産業株式会社 代表取締役</small></p> <p>P28</p>	<p>【特別講演】 令和をFMの時代に 自治体経営に必要な不可欠な ファシリティマネジメント 北川 正恭 <small>早稲田大学名誉教授 早稲田大学マニフェスト研究所顧問 元 三重県知事</small></p> <p>P34</p>	<p>実戦的防災訓練の シナリオと進行のポイント 上倉 秀之 <small>Facility Management 防災Lab</small></p> <p>P69</p>	<p>経営に寄与する ”人のための3つの省” 省人化・省リスク・省エネ 西片 一成 <small>高砂丸誠エンジニアリングサービス</small></p> <p>P66</p>
<p>【特別講演】 人を大切にする経営 -アリババと世界の最新FM情報-</p> <p>松岡 利昌 <small>株式会社松岡総合研究所 代表取締役 日本オフィス学会 会長 JFMA理事</small></p> <p>P42</p>	<p>JFMA 賞授賞式</p> <p>P16</p>	<p>IT・IoTを活用した 施設・設備等の総合管理 水谷 紀彦 <small>総合警備保障</small></p> <p>P70</p>	<p>【特別講演】 クリニックの チェーン化の実践 365日・夜間対応可能な 診療体制の構築 鶴谷 武親 <small>CAPS株式会社代表取締役社長 早稲田大学大学院客員教授</small></p> <p>P36</p>
<p>【初級FM講座】 FMの基本と実例 成田 一郎 <small>JFMA専務理事</small></p> <p>P44</p>			

病院・グローバル	公共・プラットフォーム	調査研究部会	企業プレゼン
<p>CREテクノロジー</p> <p>金子 志宗</p> <p>ジョーンズラングラサール</p> <p>P76</p>	<p>FM入門者のための「FM何でも相談コーナー」オリエンテーション</p> <p>JFMA教育研修委員会</p> <p>川村 裕・金 英範 ほか</p>	<p>【品質評価手法研究部会】</p> <p>ファシリティの品質評価項目を考える</p> <p>野瀬 かおり</p> <p>ファシリティマネジメント総合研究所</p> <p>P93</p>	<p>エンゲージメントの新しいスタンダード</p> <p>NSF エンゲージメント</p> <p>高野 昌幸 P106</p>
<p>中止</p> <p>病院シンポジウム</p> <p>未来の病院を支えるFMの考え方</p> <p>病院FMとサービスマネジメントとの融合</p> <p>●講演・パネリスト</p> <p>堀 賢 順天堂大学</p> <p>長澤 泰 工学院大学/東京大学</p> <p>尾方 壮行 早稲田大学 理工学術院総合研究所</p> <p>杉山 靖尚 清水建設</p> <p>●コーディネータ</p> <p>和泉 隆 帝京大学</p>	<p>FMプラットフォーム構築による事業モデルの変革</p> <p>仲宗根 満</p> <p>イオンデベロップメント P80</p>	<p>【FMプロジェクトマネジメント研究部会】</p> <p>「人」フォーカス時代のFMプロジェクトマネジメント</p> <p>穂積 義剛 菅野 誠</p> <p>安田 晋也 亀田 真理子 P94</p>	<p>建設・FM分野における3Dデジタルデータ技術の活用事例</p> <p>構造計画研究所</p> <p>坂上 裕信 P106</p>
<p>グローバル FM サミット</p> <p>各国リーダーが語るグローバルFMの最新動向</p> <p>●講演・パネリスト</p> <p>Mr. John Carrillo 米国・IFMA 会長</p> <p>Dr. Hyo Jin Yoon 韓国・KFMA 会長</p> <p>Mr. Erik Jaspers オランダ・PLANON社ディレクター</p> <p>Mr. Gao Yan 中国・ベストスマート社</p> <p>●コーディネータ</p> <p>松岡 利昌 松岡総合研究所</p> <p>川村 正夫 JFMA</p> <p>三島 佳名恵 大成建設</p> <p>P72</p>	<p>プラットフォームビジネスへの道</p> <p>川原 秀仁</p> <p>山下PMC P81</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>働き方をジザイに。変わるオフィスの在り方とは</p> <p>ザイマックス</p> <p>十川 咲 P106</p>
<p>公共FMシンポジウム</p> <p>公共FMバトル 学×民×官</p> <p>●講演・パネリスト</p> <p>南 学 東洋大学</p> <p>池澤 龍三 建築保全センター</p> <p>宮谷 卓志 鳥取市</p> <p>●コーディネータ</p> <p>高橋 康夫 群馬県建設技術センター</p> <p>今岡 夕子 アジア航測</p> <p>P78</p>	<p>【オフィス・ワークプレイスの知的生産性研究部会】</p> <p>ワークプレイスモデルSOFのアンケート調査結果</p> <p>坪本 裕之 首都大学東京</p> <p>菅野 文恵 ゼロイン P96</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>FM業界におけるIoTトレンドと、今取り組むべきこと</p> <p>EYアドバイザリー・アンド・コンサルティング</p> <p>高橋 淳二 P106</p>
<p>●コーディネータ</p> <p>和泉 隆 帝京大学</p>	<p>●講演・パネリスト</p> <p>南 学 東洋大学</p> <p>池澤 龍三 建築保全センター</p> <p>宮谷 卓志 鳥取市</p> <p>●コーディネータ</p> <p>高橋 康夫 群馬県建設技術センター</p> <p>今岡 夕子 アジア航測</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>経営ビジョンを実現するビジョン指向型FM「Facility Dr.」</p> <p>山下 PMC</p> <p>松浦 裕 P107</p>
<p>●コーディネータ</p> <p>松岡 利昌 松岡総合研究所</p> <p>川村 正夫 JFMA</p> <p>三島 佳名恵 大成建設</p>	<p>●講演・パネリスト</p> <p>南 学 東洋大学</p> <p>池澤 龍三 建築保全センター</p> <p>宮谷 卓志 鳥取市</p> <p>●コーディネータ</p> <p>高橋 康夫 群馬県建設技術センター</p> <p>今岡 夕子 アジア航測</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>リノベーションを支える技術と実績</p> <p>日比谷総合設備</p> <p>小山 実 P107</p>
<p>●コーディネータ</p> <p>松岡 利昌 松岡総合研究所</p> <p>川村 正夫 JFMA</p> <p>三島 佳名恵 大成建設</p>	<p>●講演・パネリスト</p> <p>南 学 東洋大学</p> <p>池澤 龍三 建築保全センター</p> <p>宮谷 卓志 鳥取市</p> <p>●コーディネータ</p> <p>高橋 康夫 群馬県建設技術センター</p> <p>今岡 夕子 アジア航測</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>弊社が展開するデータサイエンス事業</p> <p>プロパティデータバンク</p> <p>大田 武 P107</p>
<p>●コーディネータ</p> <p>松岡 利昌 松岡総合研究所</p> <p>川村 正夫 JFMA</p> <p>三島 佳名恵 大成建設</p>	<p>●講演・パネリスト</p> <p>南 学 東洋大学</p> <p>池澤 龍三 建築保全センター</p> <p>宮谷 卓志 鳥取市</p> <p>●コーディネータ</p> <p>高橋 康夫 群馬県建設技術センター</p> <p>今岡 夕子 アジア航測</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>BIM・FM連携による効率的な施設情報マネジメント</p> <p>FM システム</p> <p>千野 元就 P107</p>
<p>●コーディネータ</p> <p>松岡 利昌 松岡総合研究所</p> <p>川村 正夫 JFMA</p> <p>三島 佳名恵 大成建設</p>	<p>●講演・パネリスト</p> <p>南 学 東洋大学</p> <p>池澤 龍三 建築保全センター</p> <p>宮谷 卓志 鳥取市</p> <p>●コーディネータ</p> <p>高橋 康夫 群馬県建設技術センター</p> <p>今岡 夕子 アジア航測</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>メーター自動読み取り技術を用いた省人化</p> <p>高砂丸誠エンジニアリングサービス</p> <p>西片 一成 P108</p>
<p>●コーディネータ</p> <p>松岡 利昌 松岡総合研究所</p> <p>川村 正夫 JFMA</p> <p>三島 佳名恵 大成建設</p>	<p>●講演・パネリスト</p> <p>南 学 東洋大学</p> <p>池澤 龍三 建築保全センター</p> <p>宮谷 卓志 鳥取市</p> <p>●コーディネータ</p> <p>高橋 康夫 群馬県建設技術センター</p> <p>今岡 夕子 アジア航測</p>	<p>【FM財務評価手法研究部会】</p> <p>FM財務評価ハンドブックの改訂について</p> <p>大山 信一</p> <p>三井住友建設 P95</p>	<p>未来志向型のFM IoTを活用した時間戦略と気候変動対策</p> <p>ウフル</p> <p>井上 哲也 P108</p>

*講演者のお名前や所属はフォーラム開催当時のものです。
 *本号の記事は、フォーラムプログラムの内容と異なる場合があります。
 *各講演の右下に掲載ページを記載しています。

FORUM PROGRAM

2/21日(金)

特別講演・シンポ	公共・ICT・インフラ	SDGs・WELL	働き方改革・イノベーション
<p>【特別講演】 デジタル・トランスフォーメーション(DX)の本質</p> <p>高木 聡一郎 東京大学大学院情報学環准教授</p> <p>P38</p>	<p>よくわかる! 公共建物の長寿命化</p> <p>天神 良久 東洋大学 秋山 克己 日本メックス</p> <p>P87</p>	<p>健康経営・WELL シンポジウム 人フォーカス時代の健康経営・ウェルビーイング・働き方改革</p> <p>●講演・パネリスト 浅野 健一郎 フジクラ健康社会研究所 似内 志朗 ファシリティデザインラボ 高原 良 イトーキ ●コーディネータ 齋藤 敦子 コクヨ</p> <p>P56</p>	<p>チームビルディングとしてのオフィスづくり</p> <p>八塚 裕太郎 ヒトカラメディア</p> <p>P48</p>
<p>【特別講演】 テレワーク推進とファシリティマネジメントの潮流</p> <p>湯田 健一郎 東京テレワーク推進センター事業責任者</p> <p>P40</p>	<p>公会計データの施設コスト評価活用例</p> <p>加藤 泰正 日本設計</p> <p>P88</p>	<p>JFMA欧州3国FM視察調査団 報告</p> <p>似内 志朗 ファシリティデザインラボ</p> <p>P60</p>	<p>オフィスプロジェクトでの調査とその活用</p> <p>平出 英仁 ディーサイン</p> <p>P49</p>
<p>eコマースとFMシンポジウム eコマース時代の商業施設のあり方を考える</p> <p>●講演・パネリスト 栗原 弘一 森ビル 四方 基之 イオンデベロップ 古橋 正浩 楽天 池澤 威郎 福山市立大学 千葉 友範 EYアドバイザリー・アンド・コンサルティング ●コーディネータ 松岡 利昌 松岡総合研究所</p> <p>P74</p>	<p>FM価値を可視化するワークテック最前線</p> <p>岡田 大士郎 三幸エステート</p> <p>P89</p>	<p>SDGsシンポジウム SDGsで社会・FMはどのように変わるのか</p> <p>●講演・パネリスト 吉田 綾 外務省国際協力局 山田 太雲 デロイトトーマツコンサルティング 齋藤 敦子 コクヨ ●コーディネータ 似内 志朗 ファシリティデザインラボ</p> <p>P58</p>	<p>企業資産価値を最大化するFMプラットフォーム海外事例ご紹介</p> <p>Dennis Cheng ARCHBUS Inc.</p> <p>P50</p>
<p>BIM・FMシンポジウム ファシリティマネジメントにBIMは有効か</p> <p>●講演・パネリスト 田伏 翔一 国土交通省 木村 圭介 FMシステム 澤本 勇樹 アイスクウェアド ●コーディネータ 猪里 孝司 大成建設 天神 良久 東洋大学</p> <p>P85</p>	<p>オーナーと現場をハッピーに!</p> <p>柳 良和 住友セメントシステム開発</p> <p>P90</p>	<p>SDGsに関するFM手法の思考</p> <p>安藤 秀徳 森下 克也 東京美装興業</p> <p>P61</p>	<p>FMイノベーションの取組み</p> <p>横山 淳 JR東日本ビルテック</p> <p>P51</p>
<p>BIM・FMシンポジウム ファシリティマネジメントにBIMは有効か</p> <p>●講演・パネリスト 田伏 翔一 国土交通省 木村 圭介 FMシステム 澤本 勇樹 アイスクウェアド ●コーディネータ 猪里 孝司 大成建設 天神 良久 東洋大学</p> <p>P85</p>	<p>品質&安全確保のための研修施設活用の取組み</p> <p>盛本 昌貴 柳澤 庸治 日本メックス</p> <p>P91</p>	<p>WELL・ZEBの相乗効果が見える10の方法</p> <p>丸山 玄 大成建設</p> <p>P62</p>	<p>オフィス内における業務活動データ分析と利活用について</p> <p>田中 勇一 イトーキ</p> <p>P52</p>
<p>BIM・FMシンポジウム ファシリティマネジメントにBIMは有効か</p> <p>●講演・パネリスト 田伏 翔一 国土交通省 木村 圭介 FMシステム 澤本 勇樹 アイスクウェアド ●コーディネータ 猪里 孝司 大成建設 天神 良久 東洋大学</p> <p>P85</p>	<p>インフラシンポジウム 「インフラ点検のすゝめ」出版記念シンポジウム 技術者は育てなければ育たない!</p> <p>●講演・パネリスト 宮里 心一 金沢工業大学 植野 芳彦 富山市 松本 健 国土交通省 丸山 久一 長岡技術科学大学 田村 裕美 ソーシャルテクニカ 盛重 知也 西松建設 渡邊 大介 ガイアート 岩佐 宏一 アイセイ ●コーディネータ 中川 均 ガイアート</p> <p>P83</p>	<p>ネクサス・コモンズイノベーションを超える創生空間の創り方</p> <p>前田 明洋 オカムラ</p> <p>P53</p>	
<p>BIM・FMシンポジウム ファシリティマネジメントにBIMは有効か</p> <p>●講演・パネリスト 田伏 翔一 国土交通省 木村 圭介 FMシステム 澤本 勇樹 アイスクウェアド ●コーディネータ 猪里 孝司 大成建設 天神 良久 東洋大学</p> <p>P85</p>	<p>ワークテック最前線</p> <p>岡田 大士郎 三幸エステート</p> <p>P89</p>	<p>ワーキングスタイルの進化</p> <p>丸山 玄 大成建設</p> <p>P62</p>	<p>ワーキングスタイルの進化</p> <p>丸山 玄 大成建設</p> <p>P62</p>

調査研究部会	JFMA 賞受賞講演	企業プレゼン
<p>【FM戦略・企画研究部会】 都市の持続可能性・活性化とレジリエンス 高藤 眞澄 NTTファシリティーズFMアシスト 塚田 敏彦 NTTファシリティーズ総合研究所 重富 賢太郎 Facility Conceptor P98</p>	<p>【最優秀FM賞】 (鶴澤賞) 持続可能な社会構築のための広域FM 神奈川県住宅供給公社の事例 神奈川県住宅供給公社</p>	<p>BIM-FMの仕組み概要を解説 福井コンピュータアーキテクト 飯島 勇 P108</p>
<p>【エネルギー環境保全マネジメント研究部会】 経営課題となった脱炭素・循環型社会・職場環境の動向 横山 健児 NTTファシリティーズ P99</p>	<p>【優秀FM賞】 消滅可能性都市が掲げる持続可能な公園経営 東京都豊島区</p>	<p>常に進化し続けるワークプレイスを目指して 三菱地所 竹本 晋 P108</p>
<p>【CREマネジメント研究部会】 CREマネジメントで組織とワーカーを活性化するノウハウについて 大野 晃敬 東京オペラシティビル 百 嶋 徹 ニッセイ基礎研究所 P100</p>	<p>【優秀FM賞】 全室個室病棟の県立下呂温泉病院におけるFM実践活動 岐阜県立下呂温泉病院</p>	<p>コミュニケーション可視化によるシミズのワークプレイスづくり 清水建設 田中 厚三 P109</p>
<p>【リスクマネジメント研究部会】 自然災害に対する施設リスク把握 上倉 秀之 Facility Management 防災Lab P101</p>	<p>【特別賞】 横浜中央郵便局別館における施設暫定活用プロジェクトの取り組み 日本郵便 アカツキライブエンターテインメント</p>	<p>FM入門者のための「FM何でも相談コーナー」オリエンテーション JFMA教育研修委員会 川村 裕・金 英範 ほか</p>
<p>【運営維持手法研究部会】 運営維持の視点で『ファシリティマネジャーを育てるヒント』(初級者編) 吉瀬 茂 工学院大学 P102</p>	<p>【技術賞】 自然の原音(周波数)を活用し、空間の快適性を高める技術の開発 JVCケンウッド・ビクターエンタテインメント</p>	<p>ICTを活用した維持管理業務の展開 日本メックス 井上 潔 P109</p>
<p>【人と場へのFM投資価値研究部会】 「人と場」FMが創出するウェルネス組織運営 岡田 大士郎 三幸エステート P103</p>	<p>【功績賞】 ブルースタジオ20年間の実践と書籍「なぜ僕らは今、リノベーションを考えるのか」 ビデオ講演 大島 芳彦 ブルースタジオ</p>	<p>働き方改革を支えるペーパーレスとワークショップによるオフィス構築手法のご紹介 イトーキ 田中 磨子 P109</p>
<p>【キャンパスFM研究部会】 私立大学の財務支援におけるFMの在り方 藤村 達雄 東京音楽大学 P104</p>	<p>【功績賞】 ビルメンテナンスの記録に基づく故障・不具合に関する一連の研究 故障・不具合に関わる研究グループ</p>	<p>実践!大成建設のFMはウェルネスを進化させる 大成建設 高野 康幸 P109</p>
		<p>建物維持管理情報の活用とその蓄積手法 住友セメントシステム開発 下野 勝秀 P110</p>
		<p>大災害時代におけるFM企業の担うべき使命 イオンディライト 宮本 弘紀 P110</p>

* 講演者のお名前や所属はフォーラム開催当時のものです。
* 本号の記事は、フォーラムプログラムの内容と異なる場合があります。
* 各講演の右下に掲載ページを記載しています。

JAPAN FACILITY MANAGEMENT AWARDS 2020

第14回 日本ファシリティマネジメント大賞 ジャフマ (JFMA賞)

日本ファシリティマネジメント大賞 (JFMA賞)は、日本国内における FM の普及・発展に資することを目的として、FM に関する優れた業績等を表彰する制度です。

第14回 日本ファシリティマネジメント大会(ファシリティマネジメント フォーラム 2020) において授賞式と受賞者による事例発表が行われました。



2月20日、5F小ホールで開催された授賞式



授賞式

山田会長から賞状の授与



審査委員



北川審査委員長および審査委員からの講評やコメント

講演内容と講演者

● 最優秀ファシリティマネジメント賞(鶴澤賞)

持続可能な社会構築のための広域 FM
神奈川県住宅供給公社の事例
神奈川県住宅供給公社



猪股 篤雄 いのまた あつお
神奈川県住宅供給公社理事長

● 優秀ファシリティマネジメント賞

消滅可能性都市が掲げる持続可能な公園経営
東京都豊島区



藤井 直 ふじい なお
東京都豊島区役所
都市整備部公園緑地課主任



小林 亮太 こばやし りょうた
株式会社ランドスケープ・プラス
チーフデザイナー

● 優秀ファシリティマネジメント賞

全室個室病棟の県立下呂温泉病院における
FM実践活動
地方独立行政法人 岐阜県立下呂温泉病院



山森 積雄 やまもり つみお
地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院
理事長



松田 敦子 まつだ あつこ
地方独立行政法人岐阜県立下呂温泉病院
看護部 副看護部長



篠原 佳則 しのはら よしのり
株式会社安井建築設計事務所
名古屋事務所 副所長



加藤 彰一 かとう あきかず
国立大学法人三重大学工学研究科
建築学専攻 教授



谷口 元 たにぐち げん
国立大学法人名古屋大学
名誉教授

● 特別賞

横浜中央郵便局別館における
施設暫定活用プロジェクトの取組み
日本郵便株式会社・株式会社アカツキライブエンターテインメント



横山 明彦 よこやま あきひこ
日本郵便株式会社
不動産部長



須藤 大輔 すどう だいすけ
株式会社アカツキライブエンターテインメント
取締役

● 技術賞

自然の原音(周波数)を活用し、
空間の快適性を高める技術の開発
株式会社 JVCケンウッド・ビクターエンタテインメント



榎本 誠也 えのもと せいや
株式会社JVCケンウッド・ビクターエンタテインメント
エンタテインメント・ラボ ラボ長

● 功績賞

ブルースタジオ 20 年間の実践と書籍
「なぜ僕らは今、リノベーションを考えるのか」
大島 芳彦



(ビデオ講演)
大島 芳彦 おおしま よしひこ
株式会社ブルースタジオ
専務取締役

● 功績賞

ビルメンテナンスの記録に基づく
故障・不具合に関する一連の研究
故障・不具合に関わる研究グループ



高草木 明 たかくさぎ あきら
日本メックス株式会社 技術センター
特別顧問



須藤 美音 すどう みね
国立大学法人名古屋工業大学
准教授

詳しい内容を掲載した「JFMA賞2020受賞集」は2020年5月発行の予定です

第14回 日本ファシリティマネジメント大会 「ファシリティマネジメント フォーラム 2020」 特集号

19 主催者講演 / 基調講演 / 特別講演 / 初級FM講座

47 働き方改革・イノベーション

55 SDGs・WELL

63 環境・リスク・防災

71 グローバル

77 公共・プラットフォーム

82 ICT・インフラ

92 調査研究部会

105 企業プレゼンテーション

111 展示会

119 JFMA事務局 ご案内 / ご報告

主催者講演 / 基調講演 / 特別講演 / 初級FM講座

CONTENTS

●主催者講演

P20 こころの時代

山田 匡通

JFMA会長

●基調講演

P24 自己肯定感と自信を育てる力

柳沢 幸雄

開成中学校・高等学校校長、東京大学名誉教授

P28 人と自然と技術の共生

人を育て、産業廃棄物を資源に変える

石坂 典子

石坂産業株式会社

●特別講演

P32 成功する組織のカギ：幸せ (Happiness)

島田 由香

ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社

P34 令和をFMの時代に

自治体経営に不可欠なファシリティマネジメント

北川正恭

早稲田大学名誉教授

P36 クリニックのチェーン化の実践

病院からクリニックへ

鶴谷 武親

早稲田大学

P38 デジタル・トランス

フォーメーション(DX)の本質

デフレーミング概念で読み解く「人フォーカスの時代」

高木 聡一郎

東京大学

P40 テレワーク推進と

ファシリティマネジメントの潮流

湯田 健一郎

株式会社パソナ

東京テレワーク推進センター

P42 人を大切にする経営

アリババと最新FM情報

松岡 利昌

MRI 株式会社松岡総合研究所

●初級FM講座

P44 ファシリティマネジメント(FM)の
基本と実例

成田 一郎

JFMA専務理事

主催者講演

2月19日 5F大ホール

こころの時代

主催者講演

山田 匡通 やまだ まさみち

公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会 (JFMA) 会長

今何故「心の時代」なのか

「心」は人間にとっていつの時代でも中心的テーマだったのですが、特に現在は「心」の問題が強く意識されています。今年のフォーラムが「人フォーカスの時代」をテーマにしたことにもそれが現れています。今何故「心」なのでしょう。

日本について考えてみると「心」を意識する必要がない時代が長く続いた、といえると思います。戦後の復興から高度経済成長を経て安定成長を達成するまで人々は疑問を抱くことなく毎日の活動に没頭することができた。人間は何のために生きるのか、幸せとは何かを考える余裕もない時代が続いたと言えます。1979年米国の社会学者エズラ・ヴォーゲルによって著された「ジャパン・アズ・ナンバーワン」(原題: Japan As Number One: Lessons for America) はこの時代の日本を物語っていると思います。

しかし1991年バブルが崩壊し日本経済は一気に停滞に突入する。それから30年経った今も停滞から脱することが出来ていません。その間米国や中国はIoT、



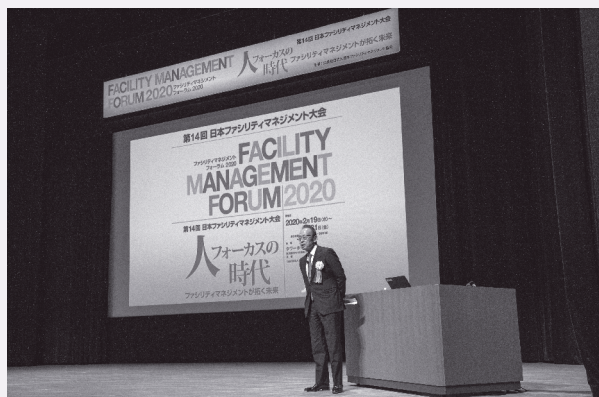
AI、ロボティクス、スマート・フォン等々の技術革新によって大きな発展を遂げ、それを継続しています。こういう背景のもとで「心」の問題がジワジワと頭をもたげてきた。一体人間は何のために生きているのか。人間の幸せとは何か。AI やロボティクス等と人間とはどういう関係にあるのか、等の問題意識が高まってきた、ということです。

一言で言えば人は全て「ハッピー」になりたい。人類の歴史は人々の「ハピネス」追求の記録だと言って差し支えないと思います。そして「ハピネス」とは「心」の問題に帰着するのです。

稲盛和夫氏は最近の著書「心。」で「すべては”心”に始まり、”心”に終わる—それこそ私が歩んできた八十余年の人生で体得してきた至上の知恵であり、よりよく生きるための究極の極意でもあります。」と言っておられます。

心とは何か

それでは「心」とは一体何か、実はこれは大問題です。心とは非常に不可思議な存在で、いくら探しても見つからない。しかし間違いなくある。嬉しい、悲しい、悔しい、好きだ、嫌いだ、かわいそう、美しい、汚い——われわれの日常生活はいわば「心」の連続です。しかし「心」には影も形もない。「嬉しい」という心はどこにあるかと問われて答えられる人はまずいないと思います。これは古今東西の哲学者、物理学者、脳科学者が総力をあげて追究してきた課題ですが、彼らからはまだ回答が得られていません。



著名なフランスの哲学者、数学者ルネ・デカルト(1596~1650)がその著書「方法序説」の中で「我思う、ゆえに我あり」という有名な言葉を残しているのは皆さんご存知だと思います。いくら探しても心は見つからない、しかしそう考えているのだから心はあるはずだ、とデカルトが叫んでいるように私には思われます。

私は学生の頃から、「禅」という手段で「心」を追究してきました。禅は宗教ではありません。禅の本質は心の追求、つまり自分自身の追求です。デカルトの言葉を使えば「我」の追求です。日本を代表する臨済宗の禅師家の一人である、抜隊(ぼっすい)禅師(1327~1387)はその著書「抜隊仮名法語」の中で「自心これ何物ぞと深く疑いて居たるを坐禅とは云えり。」と言っておられます。

ここで「心」の問題を話し始めると時間がいくらあっても足りませんので、結論だけを申し上げます。「心」を追求してきた私の結論は「心」とは単独で独立に存在するものではない、ということです。「心」とは自分を取り巻く環境と独立に存在するものではない。「心」とは人、自然、人が作ったファシリティを問わず、自分を取り巻く全ての環境と一体の存在だという結論です。どうしてそういう結論に至ったかについては私の学生時代からの「心の追求」の歴史を語らなければならず、それは別の機会にしたいと思います。

しかしこの結論は私だけが主張しているわけではありません。みなさんご存知の日本を代表するもう一人の禅師家、道元禅師(1200~1253)はその著書「正法眼蔵」の中で「明らかにしりぬ。心とは山河大地なり。日月星辰なり。」(正法眼蔵「即心即仏」)と言っておられます。日月星辰とは太陽、月、星、ということです。

心の働きは自分と自分を取り巻く環境の相互作用の中から出てくる。心の働きである「ハピネス」も自分と自分を取り巻く環境との相互作用から生じるといえるのです。

幸せな心とは

幸せな心とは何か。これも結論だけを申し上げます。

「心」を追求してきた私の結論は「自分」と「自分以外との存在」、上述の表現を使えば「自分を取り巻く全

ての環境」との垣根が薄いほど、そしてその垣根が低いほど「心」は「ハッピー」になる。逆にその垣根が厚いほど、高いほど「ハッピー」から遠ざかるということです。「自分以外の存在」、「自分を取り巻く全ての環境」を「他」という言葉で置き換えてみると、「自」と「他」の対立意識の薄い人ほど心はハッピーになり、またその逆も真、ということになります。よく考えてみるとあらゆる問題の根源、つまり諸悪の根源は「自」を「他」と峻別する意識、つまり「自」と「他」の対立観念から生ずると言っても過言でないと思います。

幸せな心は鍛えることができる

長年「禅」の世界を追求してきた過程で、私は非常に大切なことを発見しました。それは幸せな心は鍛えることができるということです。つまり鍛えることにより、幸せな心を育成することが出来るということです。

ではどのようにして幸せな心を鍛え、育成することが出来るのでしょうか。それは今まで私が述べてきたことを踏まえれば比較的簡単に答えることができます。

つまり幸せな心は、「自」と「他」の対立観念を薄める作業を継続することによって鍛え、育成することが出来る、ということになります。それでは「自」、「他」の対立観念を薄める作業とはどのようなもののでしょうか。これも結論的に申し上げますと、「自」、「他」の対立観念を薄める作業とは自分に対する意識を薄める作業、さらに本質的に申し上げますと、「自己を忘れる」作業だといえると思います。

今日はここで、「幸せな心」を鍛え、育成する方法をお教えしたいと思います。幸せになる方法が「タダ」で手にはいるのですから、今日ここにお集まりの方々是非



常にラッキーだと思っていただかなければなりません。

心の鍛え方

ここで「禅」の瞑想法が登場します。「禅」は宗教ではありません。前に申し上げた通り、「禅」は「心の追求」、「本当の自分の追求」です。そして「心の追求」、「本当の自分の追求」とは実は「自分を忘れる」作業なのです。ここで禅の瞑想と「幸せな心」を鍛え、育成する方法とは全く一つのものということになります。何故か。それは「自分を忘れる」ことによって、「自」と「他」との境界がない一つの世界に近づくことが出来るからです。「自」と「他」の境界のない一つの世界こそが本当の自分の世界だというのが禅の発見した世界です。道元禅師は前述の「正法眼蔵」の中で「禅をならうというは、自己をならうなり。自己をならうというは、自己をわするるなり。」とっておられます。

説明はこれくらいにしておきましょう。いくら説明しても、説明をいくら理解して頂いても、心を鍛えることは出来ないし、幸せな心は得られません。

そこで以下に心の鍛え方をお教えます。

準備するものとしては「座布（ざふ）」と呼ばれる丸いクッションを一つと座布団を一つ用意します。座布はインターネットで3,000円～5,000円で簡単に手に入ります。これが心を鍛えるための唯一の投資です。

座布団の上に座布をおき、ご自宅の出来るだけ静かな場所で壁に向かって座布をお尻に敷き、まず胡座（あぐら）で座ります。（壁でなくても襖でも本棚でも結構です。）座布団の先端が壁から40センチくらい離れた位置が良いでしょう。

足の組み方ですが、胡座（あぐら）座りからまず右の

足を左の腿の上に置きます。次に左の足を右腿の上に置きます。これが結跏趺坐（けっかふざ）と呼ばれる正式な坐禅の足の組み方ですが、これが出来る方は今日ここにお集まり方の中には殆どおられないでしょう。しかし心配はいりません。左の足を右腿の上に置くだけの座り方を半跏趺坐（はんかふざ）といい、これができれば十分です。足が痛くなった場合、左右を交代し、右足を左腿の上に置いて頂いても結構です。これも難しい方は座布をお尻に敷き、胡座（あぐら）で座って頂いて結構です。

姿勢ですが、一言でいえば背筋をまっすぐにして座るということに尽きます。顎（あご）を少し引き、頭のテッペンで天井を貫くイメージで背筋をまっすぐにして下さい。眼は閉じません。姿勢をまっすぐにしたまま視線だけ45度位の角度で下向きにします。

手の組み方ですが、まず右手を「手の平」を上にして、組んだ足の上、下腹の近くに置きます。その上に「手の平」を上にして左手を置きます。右手の「手の平」の上に左手の甲が重なる形になります。そして右手、左手の親指の先を軽く触れるようにして卵型の円形を作ってください。これで手の組み方が出来上がります。

いよいよ瞑想法です。坐禅の瞑想法はいくつかありますが、時間の制約もあり、ここでは皆さんが実行し易いと思われる方法の一つだけお伝えします。

まず複式深呼吸を2～3回してください。これで呼吸が平常のリズムになります。そこから吐く息に心を集中し、その息を「ひとつ」と数えてください。息への集中を継続しながら息を吸い、次の吐く息に心を集中し「ふたひとつ」と数えて下さい。これを繰り返し「10」まで数えたら、「ひとつ」に戻ってください。ただひたすら「ひとつ」から「じゅう」までを繰り返す、ただこれだけです。これが坐禅の基本です。禅がいわゆる宗教ではないことがお分かりだと思います。

心の鍛え方の注意事項

1. 吐く息を数えるとき、機械的な数の勘定にならないでください。数の勘定ではなく吐く息に集中するところがポイントです。息をジューっと見つめながら数える感じです。
2. 禅は「無念無想」だというのは間違いです。生きて



いる以上、脳が活動している以上色々なことが頭に浮かんでくるのは当然です。頭に浮かんできたものを悪いと思う必要はありません。頭に浮かんでものを押さえつけようと思わず、またそれに付いて行かず、浮かんできたものを「横に置く」というのがコツです。横に置いて、出来るだけ早く瞑想に戻るのです。しかし往々にしてビジネスの上でも、また日常生活の上でも役に立つ、大切なことが閃（ひらめ）くことがあります。そのため自宅で瞑想するときはメモ用紙とボールペンを傍らに置き、大切なことを思い出したり、新しいアイデアが閃いたときはそれを一語で書き留め、瞑想が終わってからフォローしてください。

3. この瞑想のコツは継続です。毎朝5分の瞑想を習慣化し継続してください。初めから長い時間を目標にすると続きません。ただし5分では物足りなくなり、自然に5分が10分、15分になっていくのは差し支えありません。一回の最長は25分までにするのがいいでしょう。

瞑想の効果

この瞑想を継続すると次のような一般的な効果が現れます。

1. 心の落ち着き
2. 集中力
3. 困難に負けにくい強い心
4. 対人関係の改善

さらにビジネスリーダーの方々にとって特に大切な次のような効果が出てきます。

1. 自分の利益を考える前に、
組織全体の利益を考える資質
2. 他人、周囲を思いやる心
3. 環境への配慮
4. リーダーとしての価値基準の明確化
5. 想像力
6. 改革力

息を数えるという単純な作業の継続実行によって何故このような沢山の効果が現れるのでしょうか。

その答えは実は簡単なのです。数えながら吐く息に心

を集中し、それを継続するわけですから、集中力、そして環境の変化に動じない強い心が鍛えられ、育成されるのは判り易いと思います。しかしビジネスリーダーにとって（実は誰にとってもですが）大切な上記、1.~6.の効果は、この瞑想によって「自」と「他」の垣根が低く、薄くなっていくことによる効果なのです。別の表現をすれば、この瞑想によって「自」、「他」の差別のない「一つの世界」に近づいていくことによる効果なのです。「一つの世界」に近づいていくと、「他」の「ハピネス」のために「自」を犠牲にするのではなく、「自」「他」の「ハピネス」が一致していくのです。そしてそれが本当の「幸せな心」ということになります。自分を犠牲にしては本当の幸せは得られません。

難しい倫理や道徳、哲学を考える必要なく、自然にその心が育成されていく、ここにこの瞑想の素晴らしさがあると私は確信しています。

3,000円～5,000円の投資から得られるリターンとしてこれ以上のものはないと思います。ただし繰り返になりますが、「継続」がこのハイリターンのポイントです。毎朝5分を明日から実行していただきたいと思います。

今まで述べてきたことは、実はファシリティマネジメントとも深く関係しています。ファシリティは人間が作ったものですが、ここで述べてきた「他」の一部です。この瞑想を継続すると人間とファシリティ間の垣根がない世界に近づいていくのです。人間がファシリティを改良改善し、ファシリティが人間の活動を改良改善する世界です。人間とファシリティが一体となって「幸せ」を追求する世界です。私が日頃申し上げている「人間とファシリティのコラボ」により新しい価値を創造し、より良い社会を作っていく、とはこのことを申し上げているのです。◀



基調講演

2月20日 5F大ホール

自己肯定感と自信を育てる力

基調講演

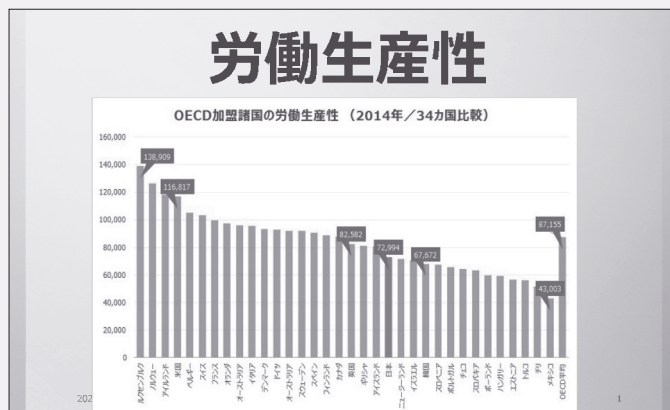


柳沢 幸雄 やなぎさわ ゆきお 開成中学校・高等学校校長、東京大学名誉教授
元ハーバード大学公衆衛生大学院
環境健康学科准教授・併任教授
(2020年4月1日より北鎌倉女子学園・学園長)

終身雇用と年功序列の弊害

少子高齢化、人手不足の世の中でたそがれ感が広がっていますが、活力を回復し、元気な社会にしていくために重要なのが自己肯定感と自信です。

日本の労働生産性は経済協力開発機構（OECD）加盟 36 カ国中 21 位です。この順位は高度成長の頃からほぼ変わらず、欧米に比べて労働生産性が低いことが日本の産業・経済の特徴です。日本経済はバブル崩壊までは順調でしたが、その後の 30 年、GDP は 500 兆円を頭に横ばいです。中国やアメリカは GDP が順調に伸びていますが、日本で伸びたのは国債残高だけで



図表1 労働生産性

す。エズラ・ヴォーゲルの『ジャパン・アズ・ナンバーワン』で称賛された終身雇用と年功序列は日本経済の規模が小さく若手の労働力が増えていた1970年代には有効に機能しました。しかし、少子高齢化で逆ピラミッドの人口構造では、ベテランに払う給料の重さが日本の産業や経済の重荷になっています。日本のものづくりは世界一だといわれ、定型化された仕事の生産性は高いのですが、非定型の仕事の生産性は極めて低い。年功序列という雇用構造の下では意思決定は合議制で行われるため生産性は低く、責任も不明確です。前例踏襲主義では新たな価値を生み出すこともできません。

同一労働、同一賃金とFA制

働き方改革では長時間労働を是正しながら、生産性を上げていくことが重要です。終身雇用の中で高齢化が進んだ結果、若年層に対する正規と非正規の不合理な処遇差が発生しています。多様な働き方の実現には同一労働、同一賃金が不可欠です。例えばコピーを取るのに部長はアルバイトの5倍、取締役は10倍の速度でできなければいけないということです。それぞれの年俸によって果たすべき役割を明確に意識しなければなりません。

終身雇用制度の中にフリーエージェント（FA）制を導入することで生産性を高めていくことが可能になります。40歳でFAをする人、しない人に分かれていく。定型業務の人は終身雇用を維持するが、結果責任を伴わないのである程度、俸給が頭打ちになる。一方、意思決定は終身雇用契約を解消した労働者が結果責任を負って行い、それに見合った報酬を得る。アメリカはそういう社会です。業務契約で定めた業務ができないと

解雇になり、その結果、労働生産性が高く維持されています。日本でもFAのような制度を選択していくことが必要です。

自己肯定感の低い日本の子どもたち

日本の社会は多様化しています。インバウンドで多くの観光客が来日し、日本で暮らす外国人も海外で暮らす日本人も増えています。新型コロナウイルスによって中国での生産が止まると日本の生産も困難を来すことになるなど、サプライチェーンは世界規模に広がっています。この傾向は今後さらに増強されていくでしょう。教育の現場でも帰国子女が増え、海外で教育を受けた子どもたちと日本の教育のマッチングが課題になっています。

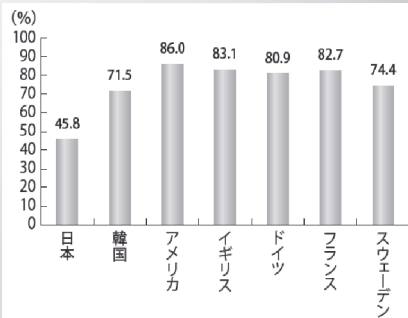
内閣府は「我が国と諸外国の若者の意識調査」を毎年行っています。その中で世界7カ国の13歳から29歳男女へ自己肯定感に関する「自分自身に満足していますか」という問いに「そう思う・どちらかといえばそう思う」と答えた若者は日本では45.1%、ほかの6カ国のうちアメリカ、イギリス、フランス、ドイツは80%、残りのスウェーデン、韓国も70%を超えており、日本だけが特に低い結果となりました。さらに自信に関して「自分には長所があると感じているか」という問いにも同様の傾向が見られ、日本の若者の自己肯定感、自信の低さが際立っています。年齢別にみていくと日本の20～24歳、大学の後半から社会人1～2年目の巣立ちの時期が自己肯定感も自信も一番低くなっています。教育と社会との間にミスマッチングがあるのです。若者の10人に1人は職業訓練や職業経験を積むことができない環境で生きています。さらに深刻な問題が引きこもり

自己肯定感

・「自分自身に満足していますか？」

—「そう思う」

—「どちらかといえばそう思う」



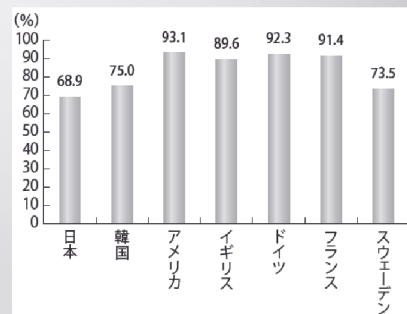
図表2 自己肯定感

自信

・「自分に長所があると思いますか？」

—「そう思う」

—「どちらかといえばそう思う」



図表3 自信

です。長い期間引きこもっている40～60代の存在が明らかになり、親は80代、子は50代という8050問題が社会の関心を引くようになりました。人間は、群居性の生き物で集団をつかって、それぞれの役割を分担しながら生きています。人との交わりになじめないという感覚が若者の引きこもりのきっかけになっています。

「子は大人の鏡である」という言葉がありますが、自己肯定感、自信が持てない若者が多いことは、大人の自己認識の反映であり、日本の労働生産性の低さの一因とも考えられます。大人世代が自分の責任で発言せず、周囲に倣おうとする世界が、子どもの世界に拡大再生産しています。大人たちは、このままたそがれの日本でどうにか生きていけるかもしれません。しかし、20年後、30年後は今よりもっと世界の人々との交わりは密になるでしょう。若者が将来、強い自己肯定感、自信を持っている海外の人たちと競争し、協力して生きていけるようにすることが重要です。

褒める文化とけなす文化

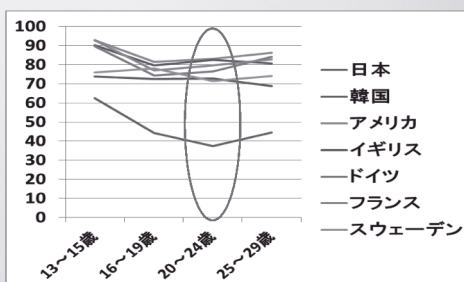
私は18年間、ハーバード大学で教え、その間に自分の子どもを育てて、幼稚園から大学院の博士課程までアメリカの教育を見てきました。そこで印象に残っていることはアメリカの社会は褒める社会だということです。英語の褒め言葉には「great」「wonderful」「good」だけでなく、「amazing」「awesome」「brilliant」「clever」「cool」「elegant」「enough」といったいろいろな言葉があります。「fine」「outstanding」「perfect」「positive」「smart」などもあります。若者は「super」も使います。

一方、けなし言葉は「bad」「poor」「stupid」くらいしかありません。よく使うのは「poor」です。「ちょっとし

たミスをする」「不注意だった」といった感じの表現です。「imperfect」「insufficient」「unskill」は「perfect（完全）」という単語に接頭語「im」をつけて「不完全」、「Sufficient（十分）」に「in」をつけて「不十分」。「skill（スキル、器用）」に「un」をつけて「不器用だね」。これらは独立した単語ではなく、接頭語をつけて反対語として使っています。「Need more effort（もっと努力をしろ）」と命令文もあります。たくさん褒め言葉に比べてけなし言葉はこれだけしか種類がありません。アメリカの社会では、けなし言葉を使う機会がないので言葉が成長しないのです。ところが日本語には、けなし言葉がたくさんあり、ニュアンスの違いで使い分けができます。「あほやねん」と「ばかだな」では、だいぶニュアンスが違います。

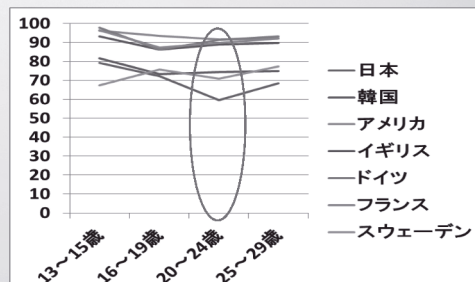
褒められ、肯定的に受け入れられて育つと自信や自己肯定感が増します。自由闊達な開成の生徒は自己肯定感、自信にあふれています。自己肯定感や自信が低いのは、日本人の民族的な特性ではなく、育てられた状況によって違ってくるのです。自己肯定感、自信の源泉は、自主的、自律的な行動で得た達成感です。与えられたものではなく、自主的に選んだ事柄を自分で考えて試行錯誤しながら、到達点に来たら本人たちの満足感が上がります。それが自己肯定感、自信の源泉になるのです。それには楽しい時間が必要です。開成では、毎年6月と11月に生徒全員に「学校に通うのが楽しいですか」と問いかけてしています。98%以上の生徒が「楽しい・どちらかという楽しい」と答えます。各学年300人のうち2～3人は「あまり楽しくない」と答えます。「楽しい」と答えた生徒には自主的、自律的に行動できるように指図をしますが、楽しくないと感じている子どもには、きめ細かく面倒を見ます。

年齢別自己肯定感



図表4 年齢別自己肯定感

年齢別自信



図表5 年齢別自信

「やってみなはれ」の精神で社員を育てる

自己肯定感、自信を涵養するためには否定しないことです。「最近の若者は指示待ち族で自主性がない」という話を聞きますが、指示待ち族をつくるのは簡単です。何か提案があると「そんなことをやったって無駄だよ」と止める。そうすると元気のいい若者は、次に別の案を考えやってみます。やり始めたところで「できないに決まっているじゃないか」と上司が対応すれば、簡単に指示待ち族になります。賢い部下は、入口で文句を言われないように、言われたことをすればいい。そこで文句を言われれば「それはあなたが指示したことです」と答えればやっかいな話にならない。活発な若者をつくるためにはリスクを伴い、忍耐力も必要です。それをしないと自分のコピーあるいは自分以下の能力しか示さない世代しかつくることができません。

否定しない教育を実践してきた会社もあります。サントリーやパナソニックの「やってみなはれ」の精神です。とりあえずやってみて、うまくいきそうもなければ、目利きの人が「やめなはれ」と止めるのです。そこで止めても若者は考えることを決してやめないし、また新しいことに挑戦します。

入口主義から出口主義へ

入口主義から出口主義への変革は日本の社会制度における大きな課題です。入学試験をする側にとって受験生の合否を決めるのは簡単です。なぜなら受験生の顔が見えないからです。一方、大学の卒業論文の審査では「卒業論文が水準に到達していないから、あと半年頑張ってください」と学生に言えない。大学の教員は卒業論文、中学・高校の教員は試験の点で単位を付与する権

限を持っています。権限を持っている人が権限を行使して、入口と同じことを出口でやりさえすれば、学生はきちんと勉強します。「やってみなはれ」は出口主義です。結果を見て、親、上司、あるいは教員がきちんと権限を行使して評価をしていく。その時に「自分はこう考える」「こう評価する」ときちんと言い続けていかないと次の世代は育っていきません。入口主義ではなく出口主義で評価することで自己肯定感や自信を持つ次世代が育ちます。それが真の国際化教育だといえます。

垂直比較で褒める

強い自己肯定感、自信を持った他国の若者たちと交わって生きていけるように準備することが教育に重要です。語学は技術の問題であって、メンタルな部分で自己肯定感を持たせなければいけない。私は垂直比較で褒めることを提唱しています。つまり、子どもの身長が上に伸びていくように子どもの以前の状態と今を比較する。必ず成長している点があるので、そこを褒めてあげればいい。これは部下に対しても同じです。3カ月前と比べて報告書の書き方がうまくなっていけばそこを褒めればいい。進歩した点、改良が加えられた点を具体的に褒めるのです。子どもに「かわいいね。いい子だね」というのは決して褒め言葉ではありません。具体的に褒めなければ何が必要なのか分からないわけです。垂直比較は親にとっても子育てに自信がわきます。さらにこのいい点は、道徳、価値観を伝えることができることです。具体的な項目で褒めていくことによって親が望ましいと思う価値を子どもに伝えることができます。これは会社で若手を育てる上でも応用できます。自己肯定感をもった若者を育てるのはわれわれ大人です。◀

褒められると自信が湧く

褒め言葉

- amazing, awesome, brilliant, clever, cool, elegant, enough, excellent, fabulous, fine, good, great, marvelous, nice, outstanding, perfect, positive, smart, splendid, sufficient, super, terrific, wonderful

貶し言葉

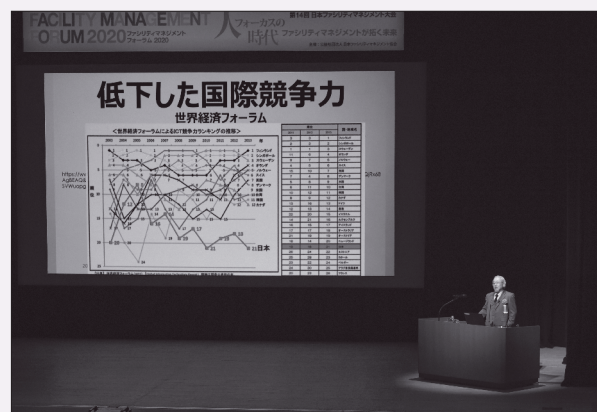
- bad, poor, stupid
- imperfect, insufficient, unskilled
- need more effort

2020

ファシリティマネジメント2020

6

図表4 褒められると自信が湧く



基調講演

2月20日 5F大ホール

人と自然と技術の共生

人を育て、産業廃棄物を資源に変える

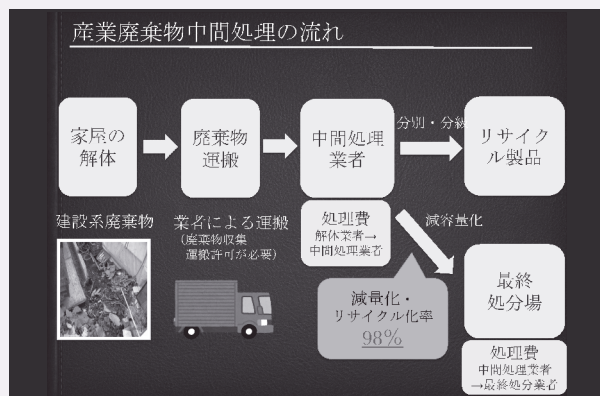
基調講演



石坂 典子 いしざかのりこ 石坂産業株式会社 代表取締役

経済活動に伴って発生する廃棄物が産業廃棄物です。年間当たりの産業廃棄物は、戦後ほぼ横ばいの約4億トンで、建設系の廃棄物はその中の約2割を占めています。私の会社は、住宅、公共建築物、道路舗装などで発生するコンクリート、木屑、がれき類など建設系の廃棄物を受け入れ、中間処理をしています。受け入れた廃棄物を、できるだけ埋め立てや焼却しないように処理するのです。減量化・リサイクル化率98%という、業界全体の中でも高い水準を達成しており、多くの方々が見学にいらっしゃいます。昨年1年間で当社の工場見学に来てくださった方は4万人近く。海外からは約30カ国の視察がありました。

会社は埼玉県三芳町にあります。17万平米という土地の管理をしています。廃棄物処理工場は全体の2割



図表1 建築系廃棄物をできるだけリサイクルできるように中間処理する



図表2 工場見学は、海外からの視察も多数

程度で、残り8割は緑地です。社員は約180名、今年で53年目を迎えました。私は、父の会社を継いで二代目の社長です。幹部、役員の前半が女性です。10人の管理職のうち半分が女性、半分が男性という、廃棄物の処理会社としては女性の役員や管理職が多い会社です。

社長になった頃、寒かろうが、雨が降ろうが、雪が降っようが、一生懸命ごみを分けている人たちを見て、この仕事は一体何だろうと思いました。世の中になくてはならない仕事です。誰かがごみを分けなければ、減量化、リサイクル化には至らないわけです。でも、こういう仕事を多くの方たちは「危険」「きつい」「汚い」で3Kだといひます。私はそれに「怖い」を加えて4Kといひています。

仕事をする事は自ら考えること

社長に就任して最初に、いい会社にしたいと思ひました。設備投資をして、それを100%生かしてもらえる社員になってもらいたい。そのために社内で石坂技塾という勉強会を開いています。年間50講座ぐらひで、社員が講師をします。知識を学ぶというよりは伝へたいことをきちんと伝へるように話すための勉強会です。私たちの仕事は現場でトレーニングすることが多いのですが、言っつもりだけ、伝へていないということがよくありました。上司が「伝へる」と「伝へる」が全く違ふことだと気付いていなければ、人は育ちません。1時間ほどの講座ですが、話す準備をすることで、内容を深掘りし、伝へる方法を考えます。勉強会は5年ほど前にスタートしましたが、ものの見方やコミュニケーションの取り方が変わってきました。

自ら考えるようにするため、社内の課題を自分たちで解決するためのプロジェクトをつくることもあります。例えば、会社が50周年を迎えたときに、ロゴとコーポレー

トスローガンを考えるチームを1年間つくりました。約20人のさまざまなメンバーが集まりました。すべてを任せて、私は口を挟みませんでした。最後の日に出てきたのが今のロゴです。メンバーのリーダーが「石坂のIが真ん中に入っています。それが水の波紋のように世界に広がっていくという思いをこめました」「愛が石坂に集まってくるようにという思いがこもっています」と説明してくれました。社員が自分たちで、会社の50年先を見据えてロゴマークをつくることは、会社ごとが自分ごとになっていく一つのきっかけになるのではないかなと思ひています。

解体ごみを再生したいという夢

1999年に、所沢の野菜にダイオキシンが含まれているという報道がありました。誤報だとわかり2年後には謝罪会見が行われましたが、風評被害を受けた農家の方たちの矛先は、こちらに向いてきたのです。私たちの会社は、報道の2年前、1997年にダイオキシンを抑制した焼却炉を建てていました。ところが一般の方たちには、煙突から煙が出ているとダイオキシンが出ていると感ぜられたようで、瞬く間に地域住民3,000人から反対署名運動が起きました。

なぜ父は、反対運動をされるような事業を始めたのだろう。私は父に問ひました。

父は埼玉県深谷市に生まれ、中等学校を卒業して築地の魚屋で働きました。お金をためてタクシー運転手、長距離トラックの運転手を経て、家屋の解体ごみを今の東京お台場に運ぶ仕事を始めました。当時は東京オリンピックが終わって東京は建て替えラッシュでした。朝5時には、ダンプ車が100台並んでいたといひます。次々と解体ごみを海洋投棄していく。廃棄物の中には、家具家電など、まだまだ使えるような新しいものがたくさん含



図表3 社内勉強会の石坂技塾は、社員が講師



図表4 ロゴを考えることで、社員が会社の将来を自分ごととして捉えた

れていました。それを見た父は、いずれこういったものを再生できる事業者になりたいという夢を抱くようになったのです。

しかし、父の思いは誰一人伝わっていない。地域の人には迷惑な会社といわれ、お客さまには値段を安くしろといわれる事業です。ここで働いている人たちが、働いてよかったと思えるような時代がくるのだろうか。

地域に必要とされる仕事に

私は、父の会社を継続させるため、社長になる決意をしました。代表権のない社長からの出発でした。仮に100年、4代目まで続く会社にするためにはどうしたらいいだろう。私は、地域に必要とされ愛される会社になりたいと思いました。

40億円近い投資をし、煙突をなくしました。父に「とにかく生き残るために、地域に反対されている焼却をやめませんか」と声を掛けました。日頃は決断の早い父が、しばらく考えていました。長く続けていたことを変えるのは、難しいものです。しかし父は「地域に必要とされていない仕事をしていても仕方ない」と決意し、私たちは縮小するという事業から再生化するという事業に転換を図ることになりました。

雨水をタイヤ洗浄に利用する、建物の中にある約30台の大きな重機をできる限り電動化する、防音壁を建てるという対策も講じました。一部の防音壁は地域に配慮して日本の固有種を使って壁面緑化しました。太陽光発電や地中熱利用などにも取り組みました。また、露天だった工場に屋根を掛けました。雨風の中でも雨合羽を着て作業をする環境で長く働いてくれるかと考えると、難しいなと思ったのです。父からは「屋根で飯が食えるか」といわれましたが。

そして創業者の思いや私たちが考えていることを伝えるため、あらゆるものをオープン化しようと考え、まず、工場見学ができるようにしました。しかし、工場見学をしていただいても、生産工場とは違って、私たちに手に取って見ていただく商品がありません。そこで企業のブランドとは一体何なのかを考えました。目に見えないものこそ本当のブランドではないか。そう考えて、見えないブランドづくりに挑戦することになりました。

不法投棄の雑木林を里山として再生

会社の周辺にはたくさん雑木林がありました。そしてそこには大量のごみが不法投棄されていました。これらをボランティアで、社員と片付け始めました。しかし、ポイ捨てごみをいくら集めても、繰り返されて根本解決になりません。手が入らない森はジャングル化していき、結果、不法投棄が増えてしまいます。そこで、森を管理して、明るい開けた森にしていくことに挑戦しました。地域の周辺の森そのものを地権者さんたちからお借りして、里山を整備していくことにしたのです。結果として不法投棄が減っただけでなく、生物多様性が回復し、図鑑でしか見られなかった希少な草花がこの里山でたくさん見られるようになりました。

工場がある武蔵野台地は、昔はすすき野原だったといえます。江戸時代にそこに木を植えて、根の力で水脈を引き上げ、作物が作れるように開墾しました。植樹したのは落葉樹で、腐葉土は農作物の肥料になりました。昔の人は共生することを知っていたのです。そこで、私たちは人と里山がつながるような環境をつくるろうと、環境教育というフィールドをオープンさせました。今は、里山を再活用して野菜づくりをしています。ニワトリを飼って、ニワトリの鶏糞を畑に使うなど、有機栽培にも取り組



図表5 焼却事業から再生化事業へと大きく方向転換



図表6 地域に愛される企業へとさまざまな取り組み

んでいます。すべては循環する、つながっているということ子どもたちに伝えたいのです。

私たちは廃棄物を分別してリサイクルできるようにするのですが、不変的なもの、循環しないものがたくさん残ります。それらはどうしても埋め立てをしなければなりません。その結果、それは、最終的には土壌に影響していきます。アメリカでは、土壌汚染問題が起こり、水脈を汚染することにもつながって、地域住民が病気を発症したことも伝えられています。すべてがつながっているのです。

環境問題は毎日の過ごし方から

世界で共通している環境問題は、大きく地球温暖化、生物多様性、廃棄物という問題を中心に議論されています。しかし、こういったことは、なかなか国内の日常的なニュースで流れることはありません。年間800万トンのプラスチックがごみとして海に流れ出ている、たくさんの生物がプラスチックを飲んだり、食べたりしています。クジラのおなかを切ってみたら、2トンのプラスチックが出てきたというニュースはありますが、埋め立てをしている廃棄物のことがニュースになることは滅多にありません。

例えばフィリピンでは、たくさんの廃棄物を埋めています。そもそも選別するという意識がありませんし、そういう教育を受けていないのです。教育が変わらないと、環境も変わりません。環境問題というのは、日常的にどう過ごしていくかということの基本が分かっていると変えられないのです。

一昨年、カザフスタンから来たインターンの女の子が、こんな話をしてくれました。「日本政府が一生懸命私たちの国にごみ箱を寄付してくれても、私たちはごみ箱に捨てるという教育を受けていません。だから、10メートル先

のごみ箱に廃棄物を捨てに行くことができないのです」。彼女は国に帰って教育を変えたいとっていました。

さて、私たちのような小さな会社が、環境ビジネスとしてできることは何があるのでしょうか。まずは働いている社員が日常生活で、できるだけごみを出さないようにするということです。マグカップを持参してもらうようにし、ペットボトルで飲み物を購入しない。社食として出しているお弁当も、容器を持参すると値段が安くなる。そんな風にして、自分たちが毎日の中で廃棄物を出さないということ意識してもらうようにしています。

廃棄物から生み出される新しい社会

つくる責任、使う責任がSDGsの中で問われています。廃棄物は未来の資源だと考え、廃棄物を原料として再生して使っていく社会が、世界的に重要視されています。

私たち人間にとって利便性が高く使いやすいものは、やがて経済とともにごみになります。そのときに再生しやすいものになっているかどうかということを考えて、ものをつくり出していくという社会が来なければなりません。例えば、建材は耐久性、耐火性がすごくよくなっていますが、一方でリサイクルしにくくなっています。循環型社会をつくるといいながら、人間にとって利便性のいいものだけをつくり続ける社会は、やがて生物圏を汚染し、破壊していきます。

廃棄物から生み出される新しい社会というものが来なければなりません。いろいろな取り組みを行うことで、最近では、環境問題に対する意識が高い学生さんが就職先として私たちの会社を選んでくれるようになりました。皆さまには、ゼロ・ウェイスト・デザインという発想で私たちの事業のあり方を、未来を変えていくパートナーであっていただきたいと願っております。◀



図表7 里山を再生した環境教育フィールドには年間5,000人の子どもたちが訪れる



図表8 廃棄物を資源と考え、利便性だけでなく、再生を考えたものづくりという発想を